

Uchwała 8/10/2024
Zarządu
Powiatowego Banku Spółdzielczego
w Węgrowie
z dnia 20 lutego 2024 r.

w sprawie: wprowadzenia Regulaminu wynagradzania osób istotnie wpływających na profil ryzyka Powiatowego Banku Spółdzielczego w Węgrowie

Na podstawie § 31 Statutu Powiatowego Banku Spółdzielczego w Węgrowie uchwala się co następuje:

§ 1.

Wprowadza się „Regulamin wynagradzania osób istotnie wpływających na profil ryzyka Powiatowego Banku Spółdzielczego w Węgrowie”.

§ 2.

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia, z mocą obowiązującą od dnia zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą Banku.

Zarząd

*Załącznik do Uchwały nr 8/10/2024
Zarządu Powiatowego Banku Spółdzielczego w
Węgrowie z dnia 20.02.2024 roku*

**Regulamin wynagradzania osób istotnie wpływających
na profil ryzyka
Powiatowego Banku Spółdzielczego
w Węgrowie**

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

Wprowadza się „Regulamin wynagradzania osób istotnie wpływających na profil ryzyka Powiatowego Banku Spółdzielczego w Węgrowie”; określający zasady wynagradzania osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, wymienionych w Załączniku nr 1 do „Polityki wynagrodzeń w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Węgrowie”, zwany dalej Regulaminem.

§ 2

Podstawę prawną Regulaminu stanowią:

- 1) Ustawa Prawo bankowe – art. 9ca,
- 2) Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku - Kodeks Pracy,
- 3) przepisy wykonawcze do Kodeksu pracy,
- 4) Ustawa z dnia 16 września 1982 roku – Prawo spółdzielcze,
- 5) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach – zwanego dalej Rozp. MF;
- 6) Wytucznych dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń zgodnie z Dyrektywą 2013/36/WE” – wydanych przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego (EBA/GL/2021/04);
- 7) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.
- 8) Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydanych uchwałą KNF nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014.

§ 3

Ilećroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) **Banku** – rozumie się przez to Powiatowy Bank Spółdzielczy w Węgrowie,
- 2) **zidentyfikowanym pracowniku** – osoba, której działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, o których mowa w art. 9ca ust. 1 ustawy - Prawo bankowe, identyfikowana zgodnie z zasadami Polityki wynagrodzeń w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Węgrowie;
- 3) **pracodawcy** – należy przez to rozumieć Powiatowy Bank Spółdzielczy w Węgrowie w imieniu którego działa Rada Nadzorcza, w stosunku do członków zarządu oraz Prezes Zarządu Powiatowego Banku Spółdzielczego w Węgrowie w stosunku do pozostałych pracowników, w zakresie czynności prawnych dokonywanych między Bankiem a zidentyfikowanym pracownikiem,
- 4) **pracowniku** - osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, powołania lub wyboru;
- 5) **Zarządzie** - rozumie się przez to Zarząd Powiatowego Banku Spółdzielczego w Węgrowie,

- 6) **Radzie Nadzorczej** – rozumie się przez to Radę Nadzorczą Powiatowego Banku Spółdzielczego w Węgrowie,
- 7) **polityce** – rozumie się przez to „Politykę wynagrodzeń w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Węgrowie”,
- 8) **wynagrodzeniu stałym** – składniki wynagrodzeń spełniające kryteria zawarte w § 10 Polityki;
- 9) **wynagrodzeniu zmiennym** – zmienne składniki wynagrodzeń, w tym premie i inne świadczenia nie mające cech wynagrodzenia stałego przyznawane członkom Zarządu Banku na podstawie uchwały Rady Nadzorczej, a także przyznawane przez Zarząd – zidentyfikowanym pracownikom innym niż członkowie Zarządu,
- 10) **trzyletnim okresie oceny** – okres oceny pracy zidentyfikowanego pracownika;
- 11) **roku „n”** – rok, za który dokonuje się oceny pracy zidentyfikowanego pracownika,
- 12) **okresie rozliczeniowym** – rozumie się przez to, przyjęty 2-miesięczny okres rozliczeniowy (styczeń-luty, marzec-kwiecień, maj-czerwiec, lipiec-sierpień, wrzesień-październik, listopad-grudzień) w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Węgrowie,
- 13) **zasada proporcjonalności** - zapisana w art. 92 ust 2 dyrektywy 2013/36/UE ma na celu zapewnienie dopasowania polityki i praktyki w zakresie wynagrodzeń do indywidualnego profilu ryzyka, gotowości do podejmowania ryzyka i strategii danej instytucji w celu skutecznego zrealizowania celów wyznaczonych w ramach odpowiednich obowiązków.

II. OGÓLNE ZASADY WYNAGRADZANIA

§ 4

1. Zidentyfikowanemu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę, określone w umowie o pracę.
2. Zasady wypłaty wynagrodzenia zidentyfikowanemu pracownikowi określa Regulamin.
3. Wysokość wynagrodzenia zidentyfikowanego pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie Ustawy z dnia 10 października 2002 roku – o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
4. Jeżeli zidentyfikowany pracownik jest zatrudniony w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, wysokość minimalnego wynagrodzenia ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania przez zidentyfikowanego pracownika w danym miesiącu, biorąc za podstawę wysokość minimalnego wynagrodzenia.
5. Wynagrodzenie za pracę wypłacane jest zidentyfikowanemu pracownikowi raz w miesiącu z dołu, najpóźniej do 28 dnia danego miesiąca. Jeżeli dzień wypłaty wynagrodzenia przypada na dzień wolny od pracy wynagrodzenie wypłacane jest w poprzedzającym dniu roboczym.

6. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez zidentyfikowanego pracownika rachunek płatniczy.

§ 5

1. Z tytułu wykonywanej pracy zidentyfikowanemu pracownikowi przysługuje:
 - 1) wynagrodzenie stałe:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) dodatki do wynagrodzenia zasadniczego z tytułu:
 - pracy w godzinach nadliczbowych, w niedzielę i święta,
 - pracy w porze nocnej,
 - c) odprawa rentowa lub emerytalna, w kwocie wynikającej z niniejszego Regulaminu,
 - d) odprawa pośmiertna.
 - 2) świadczenia związane z pracą, wymienione w Regulaminie – będące wynagrodzeniem stałym;
 - 3) wynagrodzenie zmienne:
 - a) premia uznaniowa - będąca wynagrodzeniem zmiennym przyznawana z zachowaniem przepisów obowiązującej w Banku Polityki,
 - b) inne świadczenia i składniki wynagrodzeń, nie spełniające kryteriów wynagrodzenia stałego określonych Polityką, każdorazowo spełniające warunki objęte przyjętą Polityką.
2. Wynagrodzenie zasadnicze jest podstawową formą wynagrodzenia przyznawane przez Pracodawcę.
3. Informacja o wysokości indywidualnego wynagrodzenia stanowi tajemnicę i nie może być rozpowszechniana poza przypadkami określonymi w przepisach prawa.

§ 6

Ustala się następujące załączniki do Regulaminu:

- 1) Załącznik Nr 1- Tabela wymaganych kwalifikacji
- 2) Załącznik Nr 2 – Regulamin przyznawania i wypłat zmiennych składników wynagrodzeń osobom istotnie wpływającym na profil ryzyka w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Węgrowie.

III. DODATEK ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH, W NIEDZIELE I ŚWIĘTA

§ 7

1. Zidentyfikowani pracownicy będący członkami Zarządu wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

2. Zidentyfikowanym pracownikom, którym nie przysługuje dodatek funkcyjny, a którzy wykonują również czynności operacyjne, za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 100% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) w nocy,
 - b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
 - 2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych, przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt. 1).
3. Dodatek w wysokości określonej w ust. 2 pkt 1), przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej, tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które zidentyfikowanemu pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w ust. 2.
4. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w ust. 2, obejmuje wynagrodzenie zasadnicze zidentyfikowanego pracownika, wynikające z jego osobistego zaszeregowania.
5. Dodatek, o którym mowa w ust. 2, nie przysługuje zidentyfikowanym pracownikom, których czas pracy został określony wymiarem zadań.
6. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek zidentyfikowanego pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.
7. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych, może nastąpić także bez wniosku zidentyfikowanego pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego zidentyfikowanemu pracownikowi ze pełny miesięczny wymiar czasu pracy.
8. W przypadkach określonych w ust. 6 i 7, zidentyfikowanemu pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.
9. Zidentyfikowanemu pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 §1 Kodeksu pracy, wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy, wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnym pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony zidentyfikowanemu pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

10. Zidentyfikowanym pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, dodatek o którym mowa w ust. 2 przysługuje, za pracę wykonaną ponad 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.
11. Zidentyfikowanym pracownikom, o których mowa w ust. 11, za pracę w godzinach nadliczbowych, przypadających w niedziele i święta, przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, w wysokości określonej w ust. 2, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

IV. DODATEK ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ

§ 8

Zidentyfikowanemu pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej w godzinach od 22.00 do 6.00 przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 roku - o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

V. NALEŻNOŚCI NA POKRYCIE KOSZTÓW ZWIĄZANYCH Z PODRÓŻĄ SŁUŻBOWĄ

§ 9

1. Zidentyfikowanemu pracownikowi wykonującemu zadania służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba Pracodawcy lub poza jego stałym miejscem pracy, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.
2. Do należności z tytułu podróży służbowych stosuje się Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 roku w sprawie warunków ustalania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów nie będących własnością Pracodawcy w powiązaniu z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29.01.2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.

VI. ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

Służbowy telefon komórkowy

§ 10

1. Zidentyfikowanemu pracownikowi, któremu został przyznany służbowy telefon komórkowy, przysługuje prawo do korzystania z tego telefonu wyłącznie w celach służbowych.

2. Telefon pozostaje własnością Pracodawcy.

§ 11

1. Jeśli zidentyfikowanemu pracownikowi został przyznany limit kosztów używania telefonu, limit ten obejmuje koszty abonamentu, wszystkich rozmów oraz pozostałych usług telekomunikacyjnych.
2. Zidentyfikowany pracownik jest zobowiązany pokryć koszty wykraczające poza przyznany limit. Pracodawca refakturuje ponadlimitowe koszty imienne na zidentyfikowanego pracownika.
3. Pracodawca może odstąpić od refakturowania kosztów, jeśli uzna na podstawie dokumentacji (bilingu) i wyjaśnień zidentyfikowanego pracownika i/lub jego przełożonego, że przekroczenie limitu nastąpiło z powodów służbowych niezależnych od zidentyfikowanego pracownika.

§ 12

1. Zidentyfikowany pracownik zobowiązany jest do dbania o stan techniczny powierzonego mu aparatu telefonicznego.
2. Zidentyfikowany pracownik zobowiązany jest zgłaszać wszelkie usterki i uszkodzenia aparatu do Pracodawcy bądź też osoby administrującej telefonami.
3. Zidentyfikowany pracownik może być zobowiązany do pokrycia kosztów napraw wszelkich szkód wynikających z jego zaniedbania. Koszty takie mogą zostać refakturowane imiennie na zidentyfikowanego pracownika.

§ 13

Zidentyfikowany pracownik zobowiązany jest do zwrotu aparatu telefonicznego w przypadku rozwiązania umowy o pracę, wymiany aparatu, na wezwanie przełożonego oraz na czas przebywania na urlopie wychowawczym lub bezpłatnym.

§ 14

1. Pracodawca może na wniosek zidentyfikowanego pracownika odsprzedać lub nieodpłatnie odstąpić aparat telefoniczny, jak również wyrazić zgodę na cesję numeru służbowego na prywatny rachunek zidentyfikowanego pracownika.
2. Decyzję każdorazowo podejmuje Pracodawca lub osoba administrująca w jego imieniu telefonami służbowymi.

Świadczenia przysługujące na podstawie przepisów BHP.

§ 15

1. Pracodawca zapewnia zidentyfikowanemu pracownikowi okulary korygujące wzrok, zgodnie z zaleceniem lekarza, jeżeli wyniki badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach

profilaktycznej opieki zdrowotnej, wykażą potrzebę ich stosowania podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego.

2. Aby zidentyfikowany pracownik otrzymał zwrot kosztów za zakup okularów korekcyjnych, winien przedstawić Pracodawcy:
 - 1) dokument od lekarza medycyny pracy, potwierdzający konieczność zakupu okularów korekcyjnych,
 - 2) fakturę VAT, wystawioną na Pracodawcę, dokumentującą zakup szkieł korekcyjnych i koszt robocizny, a także zakup oprawek.
3. Zwrot kosztów w/w, następuje do wysokości 250 zł brutto.

§ 16

1. Pracodawca zobowiązany jest zapewnić wszystkim zidentyfikowanym pracownikom wodę do picia lub inne napoje.
2. Zidentyfikowanemu pracownikowi nie przysługuje prawo do ekwiwalentu pieniężnego za w/w napoje.

Nagrody jubileuszowe

§ 17

1. Zidentyfikowany pracownik, który co najmniej 5 lat był zatrudniony w Banku przysługuje nagroda jubileuszowa na następujących zasadach:
 - 1) za 15 lat pracy –100 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego,
 - 2) za 20 lat pracy –150 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego,
 - 3) za 25 lat pracy –200 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego,
 - 4) za 30 lat pracy –250 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego,
 - 5) za 35 i 40 lat pracy –300 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie zasadnicze przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
3. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia na podstawie stosunku pracy, za wyjątkiem okresów zatrudnienia zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz wygaśnięciem stosunku pracy wskutek porzucenia pracy
4. Wypłata nagrody następuje niezwłocznie po nabyciu przez zidentyfikowanego pracownika prawa do tej nagrody.
5. W razie rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia zidentyfikowanego pracownika na emeryturę lub rentę inwalidzką, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę

wypłaca się w dniu rozwiązania umowy o pracę. Podstawą do obliczania nagrody jest wynagrodzenie zasadnicze z dnia rozwiązania stosunku pracy.

VII. ODPRAWA EMERYTALNO - RENTOWA

§ 18

1 Zidentyfikowanemu pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, a w przypadku długoletniej pracy:

- | | |
|--------------------------------|---------------------------------|
| 1) po 20 latach pracy | 150% wynagrodzenia zasadniczego |
| 2) po 25 latach pracy | 200% wynagrodzenia zasadniczego |
| 3) po 30 latach pracy | 250% wynagrodzenia zasadniczego |
| 4) po 35 i więcej latach pracy | 300% wynagrodzenia zasadniczego |

2 Podstawę wymiaru odprawy rentowej lub emerytalnej, odpowiednio do ust. 1, stanowi wynagrodzenie obliczone zgodnie z art. 92¹ §1 kodeksu pracy lub wynagrodzenie zasadnicze, wynikające z umowy o pracę, przysługujące pracownikowi w dniu rozwiązania stosunku pracy w związku z nabyciem prawa do emerytury lub renty.

3 Do okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 2, wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ Kodeksu Pracy, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

4. Do okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 2, wlicza się wszystkie okresy zatrudnienia w Banku bez względu na występujące przerwy w zatrudnieniu.

5. Pracownik, który otrzymał odprawę rentową lub emerytalną, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

6. Odprawa wypłacana jest wówczas, gdy pracownik przedłoży do wglądu decyzję przyznającą emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz oświadczenie, że wcześniej nie otrzymał odprawy u innego pracodawcy, w terminie ostatniej wypłaty lub późniejszym po uzyskaniu decyzji ZUS.

VIII. ODPRAWA POŚMIERTNA

§ 19

1. W razie śmierci zidentyfikowanego pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania, po jego rozwiązaniu, zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna na zasadach określonych w Kodeksie Pracy.

IX. ŚWIADCZENIA PRZYSŁUGUJĄCE PRACOWNIKOWI W OKRESIE CZASOWEJ NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

§ 20

1. Za czas niezdolności do pracy zidentyfikowanego pracownika z powodu choroby, Bank wypłaca świadczenia zgodnie z obowiązującymi przepisami.
2. Za czas niezdolności do pracy z powodu choroby oraz sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny, zidentyfikowanemu pracownikowi nie przysługuje dodatek funkcyjny.

X. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 21

1. Wynagrodzenie zidentyfikowanego pracownika ustalone na podstawie Regulaminu nie może być niższe od wynagrodzenia otrzymywanego na podstawie dotychczasowego regulaminu.
2. Obniżenie dotychczasowych kategorii zaszeregowania lub nazw stanowisk, w związku z wprowadzeniem Regulaminu przy zachowaniu warunków z ust. 1, nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy.
3. Maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym wynosi nie więcej niż 500%.

§ 22

Oprócz składników wynagrodzenia i innych świadczeń, związanych z pracą, przewidzianych w Regulaminie, zidentyfikowanym pracownikom przysługują, w przypadkach i na warunkach określonych w odrębnych przepisach, świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

§ 23

W sprawach nieobjętych Regulaminem mają zastosowanie ogólnie obowiązujące przepisy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

§ 24

1. Zmiana Regulaminu może nastąpić w formie aneksu do niniejszego Regulaminu lub przez wprowadzenie nowego Regulaminu.
2. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go do wiadomości zidentyfikowanym pracownikom i obowiązuje na czas nieokreślony.